

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu investasi dalam meningkatkan kehidupan yang mengarah kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai modal untuk pembangunan bangsa. Dalam bidang pendidikan saat ini perubahan atau sebuah inovasi memang sangat diperlukan supaya pendidikan tidak mengalami kemunduran. Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan dihasilkan lulusan yang diharapkan di keluarganya dan masyarakat sekitar. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya yang mampu bersaing di era globalisasi pada saat ini yang semakin meningkat. Kinerja guru atau *performance* merupakan hasil yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang dilakukan oleh guru, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dengan cara memberikan motivasi, kepuasan kerja, peran guru dalam pembelajaran, sikap yang harus dimiliki oleh setiap guru dan kepribadian guru.

Peran guru dalam layanan pendidikan di Indonesia belum maksimal, masih banyak standar-standar yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 tahun 2003:

Guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar disebut “Guru,” dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “Dosen.” Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru, karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikan. Sebagai seorang yang digugu

dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang murid.

Para ahli pendidikan di seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. Dari pernyataan di atas jelas guru haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa dan bisa membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut data yang diperoleh dalam penelitian Wawan (2012) yang berjudul “Pengembangan Kinerja Guru Guna Peningkatan Kualitas Pendidikan” menyatakan bahwa kinerja guru di Indonesia adalah sebagai berikut :

Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sbb: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta)

Kemudian ditambahkan pula pernyataan sebagai berikut :

Berdasarkan data hasil uji kompetensi guru sebagai berikut. Guru SD menguasai kompetensi rata-rata baru mencapai 38%, guru SMP 37,42%, guru SMA/SMK 37,18 %. Kompetensi kepribadian, guru SD rata-rata baru mencapai 48%, guru SMP 49,56%, dan guru SMA/SMK 51,52%. Kompetensi profesional, guru SD 35,33%, guru SMP 36,94%, guru SMA/SMK 36,40%. Kompetensi sosial, guru SD 43,60, guru SMP 46,10, guru SMA/SMK 44,70%.

Dari data tersebut menunjukkan kelayakan mengajar guru SMK pada tingkat sekolah 55,49% untuk negeri dan untuk swasta 58,26%. Tingkat penguasaan kompetensi para guru di Indonesia persentasenya masih sangat rendah, padahal kelayakan guru dalam mengajar menjadi ujung tombak keberhasilan pengajaran dalam meningkatkan prestasi siswa. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja seorang guru adalah dengan menumbuhkan motivasi di kalangan guru atau pendidik. Motivasi kerja akan memberikan suatu pendorong bagi guru untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaannya. Motivasi timbul dengan

adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga terciptanya kinerja guru yang tinggi.

Proses pendidikan yang dilalui oleh guru pada sekarang ini ibarat di ujung pedang oleh karena itu semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh guru, selain itu kinerja guru juga sangat ditentukan oleh output atau keluaran dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai instansi penghasil tenaga guru, LPTK juga memiliki tanggungjawab dalam menciptakan guru yang berkualitas, dan tentunya berdampak kepada pembentukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas pula. Dengan demikian LPTK memiliki andil yang besar dalam mempersiapkan guru seperti yang di sebutkan diatas yang berkualitas, berwawasan serta mampu membentuk SDM mandiri, cerdas , bertanggungjawab dan berkepribadian.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, teori dikemukakan oleh Gibson dalam Eeng (1985 :51-53) dinyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demograf kerja.
2. Faktor psikologis yaitu : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi yaitu : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan atau *reward* sistem.

Kinerja akan terbentuk dengan baik bilamana masing-masing struktur memiliki tanggungjawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing.

Faktor psikologis yang dialami guru akan berdampak pada cara guru mengajar. Faktor psikologis tersebut merupakan pemenuhan segala kebutuhan yang di perlukan oleh guru, guru membutuhkan motivasi dari kepala sekolah selaku pimpinan yang dimana seorang pimpinan harus mampu memberikan dan menumbuhkan motivasi yang baik kepada guru agar guru merasa diperhatikan. Kepuasan dalam pekerjaan merupakan

faktor psikologis guru. Guru membutuhkan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Faktor lain juga dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu faktor teman sejawat yang dapat memberikan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja.

Setelah peneliti mengamati di lapangan bahwa di sekolah X, menyatakan guru kurang bersemangat dalam mengajar, kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang menimbulkan guru acuh tak acuh dalam melaksanakan pengajaran kepada peserta didik, sebagian guru yang harus di motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, masih banyak di jumpai guru yang kurang kreatif dan berinisiatif dalam mengajar baik dalam hal menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sekolah selalu memberikan arahan kepada siswa yang kesiangan tetapi disini ada beberapa guru yang kesiangan tetapi tidak di berikan *punishment* sehingga guru yang kesiangan tersebut merasa dirinya tidak bersalah. Dari permasalahan diatas mengakibatkan guru yang rajin merasa di samakan dengan guru yang tidak rajin, guru kurang bersemangat dalam mengajar butuh di motivasi supaya kinerjanya dapat optimal kembali, guru yang kurang profesional harus diberikan pelatihan supaya kinerjanya dapat terasah dan lebih profesional kembali didalam mengajar sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi sekolah lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang baik bagi guru yang outputnya akan memberikan kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam, dengan judul “ ***Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMK 45 Lembang***”.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

#### **a. Batasan Konseptual**

Untuk menjaga agar permasalahan tidak terlalu meluas karena mengingat keterbatasan yang ada pada peneliti. Variabel X motivasi di batasi pada indikator faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik, sementara kepuasan kerja dibatasi pada aspek dalam kepuasan kerja. Selanjutnya variabel Y kinerja mengajar guru dibatasi pada kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar.

#### **b. Batasan Kontekstual**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK 45 Lembang.

### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan proses untuk merumuskan pokok-pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Adapun beberapa rumusan masalah yang ada di dalam permasalahan penelitian ini, antara lain :

- a. Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja guru di SMK 45 Lembang ?
- b. Bagaimana kinerja mengajar guru di SMK 45 Lembang ?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMK 45 Lembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum pembuatan penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMK 45 Lembang.

## 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja di SMK 45 Lembang.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja mengajar guru di SMK 45 Lembang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMK 45 Lembang.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/signifikansi dari segi teoritis dan praktis. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap keilmuan Administrasi Pendidikan, karena penelitian ini sesuai dengan bidang disiplin keilmuan Administrasi Pendidikan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada bidang pengembangan yang menyangkut profesionalisasi pendidik yaitu guru. Beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah bidang kajian keilmuan Administrasi Pendidikan, khususnya di dalam faktor psikologis yang didalamnya memuat dimensi motivasi dan kepuasan kerja.
2. Bagi akademis/lembaga pendidikan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja mengajar guru.

## E. Struktur Organisasi

Skripsi ini terdiri dari beberapa unsur yang saling terintegrasi layaknya sebuah sistem. Secara sistematis, struktur skripsi terdiri dari bagian awal, inti, dan penutup. Pada bagian awal, struktur skripsi terdiri dari judul penelitian, lembar pengesahan, pernyataan keaslian skripsi dan

bebas plagiarisme, kata mutiara, ucapan terima kasih, abstrak yang menggambarkan secara general atau uraian singkat dari keseluruhan isi skripsi, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Pada bagian inti, struktur skripsi terdiri lima bab. Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang yaitu menggambarkan alasan rasional dan pentingnya permasalahan untuk diteliti, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab kedua terdiri dari kajian pustaka yang melandasi variabel-variabel dalam penelitian dari segi teoritis dan konseptual, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian mulai dari populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Bab keempat membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan menyangkut pengolahan data dan analisis atau pembahasan dari hasil pengolahan data, dan pada bab kelima memuat kesimpulan dan saran. Bagian penutup dari struktur skripsi terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang di butuhkan dalam melengkapi dan memperlancar penelitian.